

名古屋中郵便事件最高裁判決の問題点

井 上 修 一

は し が き

昭和三十三年三月の春闘に際し、東京中央郵便局と名古屋中央郵便局において、全通中央闘争本部の指命に基づいて、公務法違反の争議行為―時間内職場集会が行なわれた。

東京中郵の場合は、その争議行為は郵便法七九条一項の郵便物不取扱罪の教唆にあたるとして、それを指導した組合幹部が起訴された。

他方名古屋中郵の場合は、郵便法違反教唆と、それに伴う局舎内立入に対する建造物侵入罪として、更に実力による組合員の連れ出しによる公務執行妨害罪として起訴された。

これら二つの事件は、最高裁まで争われたが、

東京中郵便事件では、一審東京地裁判決（昭三七・五・三〇）は無罪、二審東京高裁判決（昭三八・一一・二七）は破棄差戻となり、最高裁判決（昭四一・一〇・二六）は原判決を破棄差戻とし、高裁で無罪と

なった。これに対して、

名古屋中郵便事件は、一審名古屋地裁（昭三九・二・二〇）では郵便物不取扱罪の幫助罪が成立し、公務執行妨害は無罪、建造物侵入罪は有罪とした。二審名古屋高裁判決（昭四四・一〇・二九）では、東京中郵最高裁判決の趣旨にそって、すべての点で無罪としたが、最高裁判決（昭五二・五・四）では、郵便法違反幫助罪、建造物侵入罪を認め有罪判決を下したのである。⁽¹⁾

これら同一性を有する公務法違反の争議行為に対して、前者は十数年前に無罪となり、後者は有罪が確定した。ここに、公務法をいかに捉えるべきかという問題と、同一性を持つ事件に対する判決の相違に係わる司法権なканずく最高裁判所の判決に対する威信と信頼についての大きな疑問が生ずるのである。そこで本稿ではこの両判決を産み出した背景―判例の動向を考えながら、今回の名古屋中郵便事件の最高裁判決の問題点を考察してみたい。

註(1)ジュリスト六四三号「名古屋中郵最高裁判決」一五頁、八二頁。労働九三〇号「最高裁五・四判決と労働基本権」四頁、三五頁。沼田稲次郎「名古屋中郵事件大法廷判決の法理」季労一〇四号一一四頁以下。

一 公労法一七条一項と憲法二八条

〔一〕 判旨

(一)「国家公務員の身分を有しない三公社の職員も、その身分を有する五現業の職員も、共に憲法二八条にいう勤労者にあたるものと解される。非現業の国家公務員の場合、その勤務条件は、憲法上、国民全体の意思を代表する国会において法律、予算の形で決定すべきものとされており、労使間の自由な団体交渉に基づく合意によって決定すべきものとはされていないので、私企業の労働者の場合のような労使による勤務条件の共同決定を内容とする団体交渉権の保障はなく、右の共同決定のための団体交渉過程の一環として予定されている争議権もまた、憲法上、当然に保障されているものとはいえないのである。また三公社の職員も国の全額出資によって設立、運営される公法人のために勤務する者であり、勤務条件の決定に関するその憲法上の地位の点では右の非現業の国家公務員のそれと基本的に同一であるからである。

もっとも、現行の法制度をみると、公労法四条において、職員に対し団結権を付与しているほか、八条において、五現業及び三公社の管理運営に関する事項を除き当局側との団体交渉権、労働協約締結権を

認めている。しかしながら、このような労働協約締結権を含む団体交渉権の付与は、憲法二八条の当然の要請によるものではなく、国会が憲法二八条の趣旨をできる限り尊重しようとする立法上の配慮から、財政民主主義の原則に基づき、その議決により、財政に関する一定事項の決定権を使用者としての政府又は三公社に委任したものにほかない。」

(二)「三公社五現業の事業は、経済的活動を伴うものではあるが、私企業のように利潤の追求を本来の目的とするものではなくて国の公共的な政策を遂行するものであり、かつ、その労使関係にはいわゆる市場の抑制力が欠如していることの結果として、非現業の公務におけると同様、争議権は、適正な勤務条件を決定する機能を十分に果たすことができず、競合する国民の諸要求を公平に調整すべき行政当局や国会等に対する一方的な圧力と化するおそれがあるからである。のみならず、これらの事業は、それが独占的なものないし公共性の強いものであるところから、その争議行為のもつ圧力は著しく強大となり、公正な決定過程を歪めるおそれをさらに増大させることにもなるというのである。」

(三)「このような事情を考慮するならば、国会が国民全体の共同利益を擁護する見地から、勤務条件の決定過程が歪められたり、国民が重大な生活上の支障を受けることを防止するため、必要やむをえないものとして、これらの職員の争議行為を全面的に禁止したからといって、これを不当な措置であるということとはできない。」

(四)「協約締結権を含む団体交渉権を付与しながら爭議権を否定する場合の代償措置として、よく整備されたものといふことができ、右の職員の生存権擁護のための配慮に欠けるところがないものといふべきである。」

〔二〕 問題点

公労法一七条一項の合憲性については、これまでも公務員のスト禁止の合憲性と併せて議論されてきた。本判決はまさしくこれらの両者を混同し、同一的に論じているので先づこの点から考えてみることにする。本判決は、国家公務員のスト禁止に関する全農林事件最高裁判決^①(昭四八・四・二五)の論旨を全面的に採用し公労法一七条を合憲と判断した。しかし、今回の名古屋中郵事件は、公労法上の爭議行為に関する刑事事件であり、これに対して国家公務員法に関するスト理論をそのまま適用して判断できるのか、は問題である。五・四名古屋中郵判決のいう①社会的、経済的關係における地位の特殊性や、②職務の公共性、③爭議行為禁止の合理性、④代償措置の点は、公労法の職務についても、共通性、同一性を有するやに思われる。さすれば、公労法は何であり、その存在意義は何か、が当然問題となってくる。そこでこの点を明らかにするためには、戦後日本の労働基本権の歴史を考察する必要がある。

1 立法の沿革

昭和二〇年の旧労組法三条一項では、警察官吏、消防職員、監獄職員は団結権を否定され、昭和二三年の旧労調法三八条(昭和二十四年

律第一七五号で削除)では「警察官吏、消防職員、監獄において勤務する者その他国又は公共団体の現業以外の行政又は司法の業務に従事する官吏その他の者は、爭議行為をなすことはできない」と規定しており、これら以外の公務員には、爭議行為が認められるとともに、労組法、労調法、労基法が適用されていたのである。この間は、現在の公労法上の職員も一般公務員も私企業労働者と同一労働法令の適用下におかれていたのである。ところが、昭和二二年二月一日ゼネスト中止を契機として発せられた政令二〇一号は、一条一項で国家公務員の「団交権」を否定し、同二条で「国家公務員、地方公務員のスト禁止」を規定し、その違反者全員に解雇と刑罰とをもつてのぞんだのである。これを受けて、昭和二三年国家公務員法の全面改正と公共企業体労働法を制定したのである。これによって、国家公務員(一般職)には、労組法、労調法、労基法、船員法およびこれらによる命令の適用がなくなつたのである。この間の事情については京都市交通局事件最高裁判決(昭三三・七・一六)は次のように述べている。

「国鉄職員は国家公務員として、また本件京都市電バス従業員は地方公務員として、両者等しく昭和二三年政令二〇一号の適用を受けていたのであるが、前者は、国家公務員法の第一次改正により、昭和二三年一月三日以降、爭議行為を禁止され特定の違反行為のみを処罰されるが右政令二〇一号の適用を排除されることとなり、さらに同二四年六月一日日本国有鉄道の施行により、同日以降、国家公務員法の適用を除外されるとともに、その労働関係については公労法により律

せられることとなり、その争議行為は禁止されるが右につき罰則はないことになった。他方本件市電市バス従業員は、地方公務員法が制定されたけれども同法付則七項、二〇項の規定により依然として右政令二〇一号の適用を受けていたが、昭和二十一年一月一日から地方公務員の身分を保有しながらその労働関係については地公労法により律せられることとなり、その争議行為は禁止されるが、右につき罰則はなく同時に右政令二〇一号の適用を排除されることになったのである。すなわち両者は、昭和二十一年一月一日以降においては、争議行為が禁止されこれについては等しく罰則がないことになったのである。」

かくして、争議行為を禁止するもその罰則規定がなく、違法争議行為が行なわれても可罰的違法行為とはならないこととなる。⁽²⁾この点に公労法の特殊性をみるのであって、憲法二八条の趣旨に一步近づくものといえる。しかもこの点に関するマッカーサー書簡によると、権力行使と関係のない現業の公務員は民間事業の労働者に近いあつかいをするよう指示していたのである。⁽³⁾

また、国家公務員法は九八条で争議行為を禁止し、同一一〇条一七号で罰則規定をおいているが、公労法は一七条で争議行為を禁止したが、違反者に対する罰則規定はおかず、ただ同一八条で「違反者を解雇するものとする」とのみ定めているにすぎない。ここに両法は同一性を有しない法であることが認識されるのである。

そこで、労働法的観点からすれば、かつては右両法において争議行為が法認されていたという立法の歴史的事実や、旧労組法―労働者の

解放立法の精神からして、更に一般的な社会生活関係における労働関係の特殊性からすれば、争議行為の禁止立法は合理性を有しないものであり、これらが憲法二八条の立法趣旨であったと解される。この点判旨⁽¹⁾が公労法上の職員も憲法二八条にいう勤労者であると認める限り、争議行為の制限はありえても、これを禁止することは法解釈上矛盾する見解といわねばならない。

次に判例は、この憲法二八条と争議行為禁止法との関係についてどのような判断をしてきたかをみてみよう。

2 判例の動向

判例のほとんどが公労法一七条を合憲と判断しているが、その合憲の理由ないし、争議行為が一律に許されないのかどうかについては、見解を異にする。

① 公共の福祉の観点より、スト禁止を認める判決のリーディングケースは弘前機関区事件最高裁判決(昭二八・四・八)⁽⁴⁾である。それは次のようである。

「国民の権利はすべて公共の福祉に反しない限りにおいて立法その他の国政の上で最大の尊重を必要とするのであるから、憲法二八条が保障する勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利も公共の福祉のために制限を受けるのは已むを得ないところである。殊に国家公務員は、国民全体の奉仕者として(憲法一五条)公共の利益のために勤務し、且つ職務遂行に当っては全力を挙げてこれに専念しなければならない(国家公務員法九六条一項)性質

のものであるから、団結権、団体交渉権等についても、一般の勤労者とは違って特別の取扱いを受けることのあるのは当然である。従来の労働組合法又は労働関係調整法において非現業官吏が争議行為を禁止され、又警察官等が労働組合結成権を認められなかったのはこの故である。同じ理由により、本件政令二〇一号が公務員の争議を禁止したからとて、これを以って憲法二八条に違反するものということはできない。」右判決は、公労法上の職員も国家公務員と同様「国民全体の奉仕者であり、公共の利益のために勤務する者」とした。

② 次に①の判旨を踏襲し、傍論として公労法一七条の合憲性を判断した三鷹事件最高裁判決（昭三〇・六・二二）がある。

「国鉄職員が国家公務員であった当時において、その争議行為の禁止が憲法二八条に違反するものでなかったことは、当裁判所の既に判示したところである（昭和二八年四月八日大法廷判決、判例集七卷四号七五頁）。その後本件犯罪の発生前、国鉄職員は法制上国家公務員とはならなくなったが、しかし、なお、法令により公務に従事する者とみなされるものであり（日本国有鉄道法三四条）、また国鉄の資本金は全額政府の出資にかかり（同法五条）、その性格は公法上の法人であって（同法二条）、その事業の経営の実質及び条件は従前と殆んど異なるところはないのである。すなわち、かかる公共企業体の国民経済と公共の福祉に対する重要性にかんがみ、その職員が争議行為禁止の制限を受けてもこれが憲法二八条に違反するものでないことは、前掲判例の趣旨に徴して自ら明らかである。」

③ 右判決に同調する判決として国鉄檜山丸事件最高裁判決（昭三八・三・一五）がある。

「公労法一七条一項によれば、公共企業体等の職員は、同盟罷業・怠業その他の業務の正常な運営を阻害する一切の行為をすることができないと規定している。そして国家の経済と国民の福祉に対する公共企業体等の企業の重要性にかんがみ、その職員が一般の勤労者と違って右のような争議行為禁止の制限を受けても、これが憲法二八条に違反するものでないことはすでに当裁判所の判例の趣旨とするところである。」

これら①③の判決は、「公共の福祉」や「全体の奉仕者」でもって簡単に合憲としているが、何故にこれらによってスト禁止法が合憲となるのか、憲法二八条の意義ないし、憲法一条、同九七条にいう基本的人権としての労働基本権保障との法律関係についての検討を欠くものであり、この点説得力を欠く不十分なものといわざるをえないであろう。

これらに対して、公労法一七条を一応合憲としながら、前①③の判旨にいうスト禁止は当然であると判断しているのに比して、スト禁止ないし制限は慎重であるべきだとの立場による判断が出てきた。

④ 大阪中郵事件大阪地裁判決（昭四〇・三・三〇）は、「憲法によって保障された争議権も、他の基本的人権と同様に、全く無制限のものではないのであって、公共の福祉の観点から制約を受けることのあるのはもちろんであり、これ等の者が負担している職務の内容その

他から、国民全体の利益との調和を図るため自ら制約を加えられることがあるのは当然である。しかし、その制約の範囲と程度は必要最少限度にとどむべきものであって（労働者の争議権は不可侵の永久の権利として国民に信託されたものである）いやくも公衆の便宜というようなことから安易に、必要以上の制約を加えることがあってはならない。したがって、公労法第一七条の違憲性の有無は、公労法の適用を受ける職員の職務の実体の検討を通じて個別的・具体的に検討さるべく、一般的・抽象的に違憲性の存否を決定することは妥当ではない。」

かくして、公労法上の労働者の争議権について、一律無制限禁止を定めている公労法一七条は憲法二八条に違反する疑いがあると判示しており、前①から③の判断とは違った新たなスト権一律禁止の違憲性を論じた点は高く評価された。

⑤ さらに地方公務員に対する和教組事件最高裁判決（昭四〇・七・一四）は教育公務員の労働基本権の制限について、新たな考え方を採用している。すなわち

「憲法二八条の保障する勤労者の団結権等は、立法その他の国政の上で最大の尊重を必要とし、みだりに制限することを許されないものであるが、絶対無制限のものではなく、公共の福祉のために制限を受けるのはやむを得ないこと、当裁判所の屢次の判決の示すところである（昭和二八年四月八日大法院判決：昭和二五年一月一五五大法院判決：等参照）。そして右の制限の程度は、勤労者の団結権等を尊重

すべき必要と公共の福祉を確保する必要とを比較考量し、両者が適正な均衡を保つことを目的として決定されるべきであるが、このような目的の下に立法がなされる場合において、具体的に制限の程度を決定することは立法府の裁量権に属するものというべく、その制限の程度がいちじるしく右の適正な均衡を破り、明らかに不合理であって、立法府がその裁量権の範囲を逸脱したと認められるものでないかぎり、その判断は、合憲・適法なものと解するのが相当である。」

この判決は前④の判例に影響を受けつつ、地方公務員に対する労働基本権の制限基準として「比較考量」「適切な均衡」論をはじめてうち出した判決であり、前①の判決を変更したものとえよう。

⑥ 前③、④の判決の理論の影響を受けて、公労法にとっては画期的な判決として高く評価される有名な全通東京中郵事件最高裁判決（昭四一・一〇・二六）が出たのである。

「勤労者の団結権・団体交渉権・争議権等の労働基本権は、すべての勤労者に通じ、その生存権保障の理念に基づいて憲法二八条の保障するところであるが、これらの権利であっても、もとより、何らの制約も許されない絶対的なものではないのであって、国民生活全体の利益の保障という見地からの制約を当然内在的制約として内包しているものと解釈しなければならない。しかし、具体的にどのような制約が合憲となされるかについては、諸般の条件、ことに左の諸点を考慮に入れ、慎重に決定する必要がある。」

(1)「労働基本権の制限は、労働基本権を尊重確保する必要と国民生

活全体の利益を維持増進する必要とを比較衡量して、両者が適正な均衡を保つことを目途として決定すべきであるが、労働基本権が勤労者の生存権を直結し、それを保障するための重要な手段である点を考慮すれば、その制限は、合理性の認められる必要最少限度のものにとどめなければならない。」

(2)「労働基本権の制限は、勤労者の提供する職務または業務の性質が公共性の強いものであり、したがってその職務または業務の停廃が国民生活全体の利益を害し、国民生活に重大な障害をもたらすおそれのあるものについて、これを避けるために必要やむを得ない場合について考慮されるべきである。」

右一〇・二六判決は、労働基本権は憲法二五条により、公労法上の職員のみならず一般公務員にも原則的に保障されるべきであると解し、憲法一五条が労働基本権のすべてを否定するものではないことを前提として論旨を展開しており、公労法一七条が合憲となるための基準として、①同法の禁止された行為は、合理的必要最少限度のものであること、②必要やむをえない場合、③争議禁止違反に対する刑事制裁を科さないこと、④代償措置があること、の四つを示している。この見解は、地方公務員の争議禁止規定に関する東京都教組事件⁽⁶⁾最高裁判決（昭四四・四・二）においても維持された。公労法一七条を違憲とすれば、これまでの議論は問題外となるのであるが、已むをえず公労法一七条を合憲と解する限り、労働法的論理展開は、恐らく右判旨の論理が限界であるといえよう。但し⑥は合憲性について、憲法と労働法

の基本構造について理論展開し、四つの基準を明らかにしておきながら、公労法一七条の違憲性を主張しえなかったことは残念であるといわざるをえない。この⑥の一〇・二六判決が下級審に与えた影響は大きく、この論理が定着したかに思われたのであるが、最高裁の労働法に対する理解も、この一〇・二六判決をそのピークとし、下降、反動態勢に入るのである。このように公労法に理解を示した最高裁は、昭和四八年四月二五日の全農林判決でもって、みごとにこれまで判例によって積み上げてきた「正しき法の解釈」とは逆行する判断を下すに至ったのである。すなわち、この全農林判決は、振り出しの前述判例①の弘前機関区事件の論理をベースにした判決であり、公務員は「その地位の特殊性を職務の公共性」「全体の奉仕者」であり、「勤務条件法定主義」にもとづくものであって、生存権保障の趣旨から代償措置があるとして、全面・一律スト禁止と罰則規定を合憲としたのである。

これに対して、一〇・二六判決に賛同する一連の下級審においてはこの四・二五判決に反対する判決を次々と出した。その論旨はむしろ一〇・二六を発展させて、スト禁止規定を違憲と判決しているのである。

⑦ 和歌山高教組事件和歌山地裁判決（昭四八・九・一二）は地公法三七条一項を一律・全面的に争議行為の禁止とみなし、一〇・二六判決の合憲性につながる理論をうけて、憲法違反と判断した。

⑧ 和歌山県教組事件和歌山地裁判決（昭五〇・六・九）は、地公

法三七条一項の違憲性を確認し、教職員の勤務反対・一斉休暇闘争を憲法にいう労働基本権行使と断定した。

⑨ 動労盛岡事件盛岡地裁判決（昭四九・六・六）は、公労法一七条一項は「すべての公共企業の職員について一切の争議行為を一律全面的に禁止した趣旨のものと解さざるを得ないので、労働基本権の制限は国民生活全体の利益と比較衡量し、やむを得ない場合に、かつ、合理性の認められる必要最小限度にとどめられるべきで、国民生活に重大な障害をもたらすおそれのあるものについて、これを避けるために必要やむを得ない場合に考慮されるべきであるとの要請にもとり、労働基本権を保障した憲法二八条の趣旨に反するものといわなければならぬ」として、公労法一七条の争議行為禁止規定は憲二八条に違反すると判断したのであり、前述一〇・二六判決より一步進んだ判断である。

これら下級審は「労働法的正しき論理」でもって四・二五判決に反抗したが、最高裁はこの正しき抵抗を一掃すべく次の判決を出すのである。

⑩ 岩手教組事件最高裁判決（昭五一・五・二一）である。これは前述四・二五判決の論旨を全面的適用し、地方教育公務員の争議行為に対して、絶対服従の法理を適用したのであり、この判決は、前述東京都教組の判決を変更したのである。

このような最高裁判所による一連の反動判決の流れの中で、名古屋中郵判決が出されたのであり、この判決も、この流れを全く忠実に受

け継ぎ、国家公務員法のスト禁止法に関する四・二五判決の理論をそのまま適用しているのである。今回の五・四判決の問題は、同一、同種の事件に対して、最高裁判所がかつて一〇・二六判決で無罪とし、その後の五・四判決で有罪とした点である。この両者の判決の間、前述①③の判決ではスト禁止当然論が支配し、④⑤⑥の判決では、スト禁止に対する慎重論を展開しており、四・二五判決を契機にまた①③のスト禁止当然論が復活し、本五・四判決に至っている。これらを見るにつけ、判決④⑥にみられる一特に⑥の一〇・二六判決一憲法ないし労働法に対して示した理解は一体何であったのであろうか、一幻想に過ぎなかったものであろうか。憲法が二八条で保障する労働基本権の保障は、労働者の人間らしく「生きること」「働くこと」のために「団結および団結活動すること」を法認するものであって、団結権、団交権の行使は静的な労働関係であり、スト権行使による動的な関係こそが、静的な関係における目的実現に不可欠のものであると一般的な労働基本権の理解がなければならない。本五・四判決はこの点の基本的な認識を欠落しているのである。

3 財政民主主義とスト禁止法

五・四名古屋中郵判決は、判旨(一)にみるごとく、憲法四一条、八三条を根拠に国会による立法上の配慮から財政民主主義論でもって、三公社五現業に財政の一定事項の決定権を委任したものとの見解を採用し、スト禁止の合憲の理由とした。憲法四一条の国会の最高機関性は、憲法の目的実現のための最高機関であって、国会は憲法の原理に則し

て決定すべきであり、国会は国民の基本的人權をこそ最大に尊重すべきであつて、憲法八三条が国会の財政処理権限を定めるも、このことが何故に基本的人權たる労働基本権を奪つたり、制限したりすることの根拠たりうるものであらうか、財政民主主義はむしろ基本的人權保障と一環性を有し、人權制限の基準たりえないのであつて、本件判旨が団結権・団交権を認めるのは憲法二八条の要請ではなく、国会の財政民主主義の原則によつて委任されたものとするが、これは、憲法二八条の要請によつて、財政民主主義の原則を以つて、国会がその要請の実現を図かる最高機関たる責任を有すると解すべきである。この憲法二八条には官公労働者が含まれることは判旨(一)の認めるところであり、この限りにおいて財政民主主義を禁止基準とすることはできないことになるう。

また、公労法上保障されている団結権・団交権の行使による勤務条件の共同決定権は憲法八三条に抵触するという点については、いやしくも国会で決めた公労法に規定があり、憲法の労働基本権に合致するものであつてみれば、憲法八三条は共同決定を尊重し、その実現に努力すべきことにならう。更に、争議権の承認は、政府や国会に対する一方的圧力と化するとの点については、正しき目的のための正しき手段たる限り、その内容を実現する責任は、政府や国会に存することにすなり、何ら圧力とはなりえない。この点イギリスの官・民のスト法認をみれば明瞭であらう。

註(1)野村平爾著「労働基本権の展開」三六四以下。中山和久著「争議権裁判例の

軌跡」三一五頁以下。法律時報通巻五四一号特集「最高裁と労働基本権」参照。片岡昇「最高裁判例の軌跡」季労三四頁以下。

(2)佐伯千仞著「法曹と人権感覚」二一九頁以下。

(3)島田信義「占領政策の転換と労働基本権」法律時報・臨時増刊ストライキ権一二頁以下。金子征央「調停前置の制度の合憲性」労働学会誌二六頁以下。

(4)中山前掲書二頁。

(5)野村前掲書三一四頁以下。沼田稻次郎著「労働基本権裁判批判」六一頁以下。中山前掲書二七三頁以下。

(6)沼田前掲書二二二頁以下。野村前掲書三四六頁以下。

二 公労法一七条一項違反の争議行為と刑法上の違法性

判旨

(一)「公労法一七条一項による争議行為の禁止が憲法二八条に違反しておらず、その禁止違反の争議行為はもはや同法条による権利として保障されるものではないと解する以上、民事法又は刑事法が正当性を有しない争議行為であると評価して、これに一定の不利益を課することとしても、その不利益が不合理なものでない限り同法条に抵触することはない、というべきである。民事法上の効果と区別して、刑事法上に限り公労法一七条一項違反の争議行為を正当なものと評価して当然に労組法一条二項の適用を認めるべき特段の憲法上の根拠は、見出しがたい。かりに、争議行為が憲法二八条によつて保障される権利の行使又は正当な行為であることの故に、これに対し刑罰を科することが許

されず、労組法一条二項による違法性阻却を認めるほかないものとすれば、これに対し民事責任を問うことも原則として許されないはずであつて、そのような争議行為の理解は、公労法一七条一項が憲法二八条に違反しないとしたところにそぐわないものというべきである。」

(二)「公労法三条一項に労組法一条二項の適用を除外する旨の積極的な明文の定めがないことを根拠として、公労法一七条一項に違反する争議行為についてもなを労組法一条二項の適用があるとみてその刑事

法上の違法性阻却を肯定するのが公労法の趣旨に沿う解釈であるとする考えがある。しかしながら、同法三条一項が、労組法の規定を適用する場合を公労法に定めのない場合に限定しているところからみると、右の職員に関する労働関係のうち、団体交渉等については、公労法に定めのない場合にあたるので、労組法一条二項が適用されて、その正当なものとは違法性が阻却されるけれども、争議行為については、公労法一七条一項にいいの行為を禁止する定めがあつて、これに違反することが明らかであるので、労組法一条二項を適用する余地はないと解される。公労法は明文をもって労組法一条二項の適用を除外しているわけではないが、それは、公労法一七条一項違反の争議行為を刑事法上正当なものと認める意味をもつものではないのである。」

(三)「争議行為に関して適用が問題となる罰則には、争議行為の禁止規定の実効性を確保するためにその違反に対し制裁として刑罰を科することを定めるものと、その適用対象を争議行為に限定することなく、ある類型の行為に対し一般的に刑罰を科することを定め、その結

果として、争議行為におけるその類型の行為に対しても適用されることになるものがある。このように、公労法一七条一項違反の争議行為に対し前者の意味での刑事制裁の規定がないことは、その違反を理由としては刑罰を科さないことを意味するにとどまるのであつて、郵便法七九条一項などの後者の罰則に該当する争議行為に対しても刑事法上の違法性阻却を認める趣旨であると解することは、合理性を欠き、他に特段の事情のない限り、許されないのである。」

〔二〕 問題点

本件における争点は、公労法一七条一項に違反して行われた争議行為が郵便法七九条一項その他の罰則の構成要件にあたる場合に、なおも労組法一条二項の適用があるのか否かの点である。⁽¹⁾(公労法一七条を違憲とすれば労組法一条二項の適用を受けるのは論を俟たない)。

① この点に関するリーディングケースは、国労檜山丸事件最高裁判決(昭三八・三・一五)であり、いとも簡単に

「公共企業体等の職員は争議行為を禁止され争議権自体を否定されている以上、その争議行為について正当性の限界如何を論ずる余地はなく、したがって労働組合法第一条二項の適用はないものと解するのが相当である。」

と判決した。この判決を是とする政府・検察側と、これを非とする労働法学者の大多数、公労協労働組合とに二分され多くの批判を受けることになった。

② これに対して、長岡車掌区事件新潟地裁長岡支部判決(昭三九・二

・二八)は勇敢にも、右最高裁判決を否定し次のごとく判示した。

「そもそも労働者の団体行動権は憲法の保障する基本的な権利であつて、その制約は必要最少限に止められるべきものであり、かつ慎重、厳格でなければならない。而して、公共企業体等労働関係法三条は一般に労働組合法の適用ある旨を規定し、刑事免責についてこれを排除する定めをしていない以上、公共企業体等労働関係法第十七条一項に違反する行為であっても労働組合法一条二項の適用があり、公共企業体等においても一般私企業におけると同様に刑事免責の適用を受けるものと解せざるを得ない。なお公共企業体等労働関係法第十七条一項違反行為については、労働組合法第一条第二項の適用なしとする見解があるが、公共企業体等労働関係法一七条第一項が所謂争議行為を禁止しているの故をもって直ちに刑事免責を否定することにはならないのであり、その論拠とするところが明確でなく、当裁判所は右の見解を否定せざるを得ないとの結論に到達した。」

この判決は―前①の三・一五判決の労働法的認識を欠く論理の単純さ、それゆえの説得力のなさを暴露したものであり―最高裁に対する警鐘的意義は大きく、これを受けて最高裁が、当該争点に対して、明解な法理論でもって答えたのが、かの有名な東京中郵事件最高裁判決(昭四一・一〇・二六)である。いわく

③ ④「争議行為禁止の違反に対する制裁はしだいに緩和される方向をとり、現行の公労法は特別の罰則を設けていない。このことは、公労法そのものとしては、争議行為禁止の違反について、刑事制裁は

これを科さない趣旨であると解するのが相当である。公労法三条で、刑事免責に関する労組法一条二項の適用を排除することなく、これを争議行為にも適用することとしているのは、この趣旨を裏づけるものといふことができる。そのことは、憲法二八条の保障する労働基本権尊重の根本精神にのっとり、争議行為の禁止違反に対する効果または制裁は必要最少限度にとどめるべきであるとの見地から、違法な争議行為に関しては、民事責任を負わせるだけで足り、刑事制裁をもって臨むべきではないとの基本的態度を示したものと解することができる。」

⑤「公労法三条が労組法一条二項の適用があるものとしているのは、争議行為が労組法一条一項の目的を達成するためのものであり、かつたんなる罷業または怠業等の不作為が存在するにとどまり、暴力の行使その他の不当性を伴わない場合には、刑事制裁の対象とはならないと解するのが相当である。それと同時に、社会の通念に照らして不当に長期に及ぶときのように国民生活に重大な障害をもたらす場合には、憲法二八条に保障された争議行為としての正当性の限界をこえるもので、刑事制裁を免れない。」

⑥「争議行為が労組法一条一項の目的のためであり、暴力の行使その他の不当性を伴わないときは、正当な争議行為として刑事制裁を科せられないものであり、労組法一条二項が明らかにしているとおり、郵便法の罰則は適用されないこととなる。これを逆にいえば、争議行為が労組法一条一項の目的に副わず、または暴力の行使その他の不当性を伴う場合には、右の罰則が適用される。また、その違法な争議を

教唆した者は、刑法の定めるところにより、共犯の責を免れない。」

この一〇・二六判決は、争議行為は公労法一七条一項に違反するが、そのことからただちに違法な争議行為とはいえず、右判旨①、②にいうごとく、労基法一条一項の目的に副わず、同条二項の正当性なき場合に違法な争議行為となり刑事制裁を受けるというのである。すなわち、郵便法七九条一項の罰則の構成要件に該当する違法な争議行為であったとしても、公労法上の違法の判断―労組法一条一項、二項における労働法的判断―において正当性が認められる場合には刑事制裁を受けないこと―違法性が阻却されること―になるのである。ここに、労働法的違法と一般刑法上の違法とを区別し、労働法の特殊性を十分認識したうえで、憲法二八条を受けた労働法上（公労法三条一項、労組法）の判断を優先せしめている。かかる労働法理論こそが画期的なものとして高く評価される所以である。

これに比して、今回の五・四名古屋中郵判決は、公労法一七条一項の合憲性を最大の拠り所として、争議行為は公労法一七条一項で禁止されており、この限りにおいて公労法三条一項のいう「定めのない場合」に当らず、労組法一条二項の適用の余地はないと判断したのである。これは、一〇・二六判決の高度な進歩性を有する労働法的論理を無視し、悪名高き前述①の三・一五判決の論理をくわしく述べたにすぎず、労働法の本質的認識を欠く反動判決であるとの謗りを免れないであろう。

また、民事責任と刑事責任の点も判旨はふれているので一考してお

く。一般的にスト禁止は、刑事責任と民事責任を問うことの問題であり、法目的にそった正しきストに対して、両責任の免責が与えられるならば、スト禁止の必要はないのである。国家公務員法によれば、争議行為が行われたならば、その正当性は問題とならず、即両責任を課するのであり、違法の程度も問題とせぬところから違法性阻却の余地がなくなるのである。これに対して、公労法では、刑事責任については、同法に罰則規定がなく、同法三条によって、労組法一条二項の刑事免責規定の適用を受けることになり、労組法上の正当性の有無によつて判断されることになるが、民事責任に関しては、同法三条で労組法八条の民事免責規定の適用を除外しており、民事免責は与えられないことになる。そこでこの点を法の妥当性と実効性の面から論ずれば、公労法一七条一項のスト禁止法に妥当性があつたとしても、その実効性をもたらず強制規範―罰則規定―を有しない場合、法の本質論からして、法の不備か、スト禁止法自体が妥当性を有しないのが問題となる。公労法に罰則規定がないのは、法の不備ではなく意図的なことである点は前にみたとおりである。だとすれば、スト禁止法自体の妥当性が問われることになるのであるが、公労法はむしろ同法三条の趣旨からして労組法への統合化を目指すものとみなすことが、正しい法認識にもとづく法解釈であるといえるのであり、公労法におけるスト禁止の妥当性はこの限りにおいて否定さるべき運命にあるといえよう。そこで次に、公労法一七条を合憲とみなした場合、その違反に対する刑事免責についての論拠を考えてみたい。⁽³⁾

(1) 公労法上の職員も憲法二八条にいう勤労者であり、彼らの労働基本権（特に争議権）の尊重は基本的人権保障の一環をなすものであって、原則的にはこれを奪ったり、制限することは許されないものである。前述のすべての判決においてもこの点は認めている。しかし、このことの認識の程度の差のあることは一〇・二六判決と五・四判決を見れば明瞭である。五・四判決もその冒頭で公労法上の職員も憲法二八条の勤労者であると認めているのであって、その限りにおいて、争議権を尊重することが必要であったのである。実際はこれとは逆に労働基本権の制限を意図する論理を内含していることは問題である。

(2) 争議行為は歴史的事実からして、先づ刑事免責が与えられ、次に民事免責が与えられている。それは争議行為の自由が労働運動の歴史的事実と現実的な面における社会問題との二面から、先づ国家権力による干渉の排除すなわち公法的な面における刑事制裁の排除によりもたらされ、次に市民法関係における「私法関係における」契約の自由ないし契約不履行の損害賠償責任の免除により完全な保障を与えられてきた。五・四判決は判旨⁽¹⁾で争議行為の刑事免責を認めるならば民事免責も認められるはずだと主張するが、犯罪は違法な行為であるが、違法な行為のすべてが犯罪となるのではないのであって、単なる民事責任のみが問われる場合もあるのである。だから、両責任は同一に発生するものではなく、特に「争議行為の自由の保障は刑事免責に始まり、民事免責をもって終る」のであって、この歴史的事実は否定しえないのである。⁽⁴⁾ 公労法はその立法趣旨及び同三条からして刑事免責を

意図している点は明確な事実である。

(3) 公労法・国家公務員法の争議行為の禁止は、憲法二八条、旧労組法と公労法一七条一項、国家公務員法九八条二項との変遷と労働基本権保障の不統一とをみれば、占領下におけるGHQの政令二〇一号による政策的意図的なものであるといえる。ゆえに、労働者における争議行為とは何かを考える―労働関係の本質を考える―と、スト権ストも容認できるのである。また労働者の自覚と権利意識の高揚も不可欠の要因であることは当然である。

(4) 三公社五現業のうち、争議行為に対して罰則規定を有するのは、郵便法七九条、鉄道営業法二五条、公衆電気通信法一一〇条であり、その他の林野事業、印刷業等の現業の職員や専売公社職員に対する刑事罰規定はなく、このような処罰の不均衡をどう説明するのか問題である。単なる公共性・公益性の程度では、これら刑罰差別の法を説明できないであろう。五・四判決が公労法一七条一項違反は即刑事免責なしと判断しているが、罰則の不均衡からすれば正しい見解とはいえず、一〇・二六判決の刑事免責の論理がこの点からして正しいものと評価しうるであろう。

(5) 一般公務員の争議行為に対する刑事制裁は、争議行為の参加者全員に及ぶものではなく、単なる争議行為を共謀・そのかし、あおった者のみが刑事罰の対象となっている（国公法一一〇条一七号）。これに対して郵便法七九条一項では、争議参加者全員を刑事罰の対象とすることになり、郵便法では、単純参加者を処罰することになり、罰則

の不均衡が生ずる。この点、一〇・二六判決も五・四判決も、国家公務員法なみに実行為者（参加者）の不処罰を主張しようと努力しているが、国家公務員法の場合は、争議行為に対する罰則を明示しているが、郵便法にいう罰則は争議行為のための罰則でなく、一般的な市民刑法上の罰則規定であって、ここに郵便法七九条一項は公労法一七条一項を直接構成要件としているわけではないことがわかる。かくして公労法三条一項の労組法一条二項の適用規定が意味を有するのである。ここに労働法的判断を前端的に主張する一〇・二六判決の正しさをわれわれは評価しうるが五・四判決には問題が残るのである。

(6) 公労法には同法一七条一項に違反する争議行為に対して罰則規定はなく、同一八条で違反者は解雇されるものとするとしているにすぎない。更に同三条一項では労組法一条二項の刑事免責規定を認め、労組法八条の民事免責は認めないと明言している。ここに公労法上の業務の一般私企業との類似性による労働法適用の同一性を公労法の立法趣旨にみることができるのである。また公労法三条一項による労組法一条二項の適用を認めないならば（五・四判決）公労法違反即郵便法七九条一項の適用となり、労組法一条二項による刑法三五条による違法性阻却の恩典に浴せないことになるのである。

以上の六つの点からすれば、公労法違反に対する刑事免責はむしろ当然の帰結であるといえるであらう。だから刑事免責を認めない場合は右の諸点に対して明快に法理論的根拠を示して答えねばならないことを銘記すべきである。この点五・四判決は右の諸点には耐え得ない

ものであり、近い将来においてこれは必つや正さねばならぬ宿命にあることは明白である。

註(1) 吉川経夫「名古屋中郵事件最高裁判決の刑事法的側面」ジュリスト六四三号二七頁以下「郵便労働者の争議行為と刑事罰適用」労旬九三〇号三一頁以下。

(2) 莊子邦雄著「労働刑法（総論）新版」法律学全集一四三頁以下。

(3) 内藤功「争議行為の制限・禁止」新労働法講座4労働争議三五〇頁以下。

(4) 片岡昇著「英国労働法理論史」二六〇頁以下。

三 公労法一七条一項違反の争議行為と刑事法上の処罰

〔一〕 判旨

(一) 「罰則の構成要件に該当し、違法性があり、責任もある行為は、これを処罰するのが刑事法上の原則であるが、公労法の制定に至る立法経過とそこに表われている立法意思を仔細に検討するならば、たとえ同法一七条一項違反の争議行為が他の法規の罰則の構成要件を充たすことがあっても、それが同盟罷業、怠業その他単なる労務不提供的ような不作為を内容とする争議行為である場合には、それを違法としながらも後に判示するような限度で単純参加者についてはこれを刑罰から解放放して指導的行為に出た者のみを処罰する趣旨のものであると解するのが、相当である。」

(二) 「争議行為そのものの原動力となる指導的行為は、単純参加行為に比し、その反社会性、反規範性が強大であって、国公法上も単純参

加行為とは区別した取扱いがなされていることにかんがみると、かかる指導的行為をした者は、公労法の適用を受けることになって後は、それまで国公法の罰則と郵便法七十九条一項の罪の教唆犯等の規定により処罰されていたものが、前者の適用を除外されて後者の教唆犯等として処罰されるにとどまることとなったと解するのが、相当である。」

(三)「国公法の罰則があり、そのかしの指導的行為に処罰対象を絞っているのは、同盟罷業、怠業その他単なる労務不提供のような不作為を内容とする争議行為に対する刑事制裁をいかにするかを念頭に置いてのことであるので、単純参加行為に対する処罰の阻却も、そのような不作為についてのみその事由があるとしなければならない。ここで単純参加行為に対する処罰の阻却を肯定するのは、もとよりその行為を適法、正当なものと認めるからではなく、違法性を阻却しないけれども、右に述べた諸般の考慮から刑事法上不処罰とするのが相当であると解されるからである。」

〔二〕 問題点

本判決は、公労法一七条違反の争議行為は郵便法七十九条一項の罰則を受けると判断しながら、その処罰の範囲を「指導的行為に出た者」に限定し、争議行為の単純参加者の罰則阻却を肯定した。罰則規定がある場合、その違反者に対して、一方を有罪とし、他を処罰阻却することが刑法上許されるのか問題である。⁽¹⁾また、刑法上の罰則適用に關して、実行行為者とその幫助行為者の処罰は常に実行行為者が重く、

幫助行為者が軽いのは刑法六三条に明らかであるにも拘らず、本件では、実行行為者Ⅱ単純参加者は処罰せず、その幫助行為者のみを罰しているが、これは、一般刑法原則に反するもので許されないことである。判旨の論理を貫くならば、むしろ処罰を二分することなく、違反者全員を有罪として処罰すべきが筋が通るというものである。また判決の論理からすれば違法性阻却を認めることはできないので、「諸般の考慮から」不処罰を導き出したのであるが、刑法上の判断は嚴格な犯罪構成要件該当性の検討を要するのであり、違法性、有責性の吟味が必要であって、不処罰とするためには、違法阻却を認めない限り、責任阻却の検討が必要であり、期待可能性、社会的相当性を考えることになろう。そこで責任阻却に該当しない場合は、立法措置によるかはしないことになる。本判決はこの点を吟味することなく、国家公務員法と歩調を合わすべく「原動力論」——治安維持法的発想——以外に処罰阻却の十分な理論上の理由を示すことなく、法律論としては整合性を欠く恣意的な立法解釈を行なったのである。

また判旨は、違法阻却を認めないが、公労法の立法の沿革や前述の公労法違反の争議行為に対する刑事免責に關する六つの点からすれば、むしろ違法阻却が認められてしかるべきであったといえる。

註(1)沼田前掲季労一〇四号一二三頁。吉川前掲ジュリスト六四三三三頁、同労旬九三〇号三四頁。

おわりに

これまでの五・四名古屋中郵判決をみるにつけて、われわれは、はたして「人權」の最後の砦たる最高裁判所を信用できるだろうかと疑問を持たざるをえない。一〇・二六判決から五・四判決に至る十数ヶ年の間に無罪を有罪とする「何か」があったのであろうか、法律が変更されたのか否である。しからば、社会情勢の変化があつて已むをえず変更されたのか否である。さすれば、無罪判決が正義に反し間違つていたのか―学説の大多数及び一〇・二六判決への道程の点から否である。それでは何がその変更をもたらしたのか―それは最高裁の裁判官の入れ変わり以外に他にその原因を見出し難いのである。すなわち最高裁大法廷の判決の変遷は

昭和四一年一〇月二六日東京中郵判決は―一二対三で無罪

昭和四四年四月二日都教組判決は―一〇対五で無罪

昭和四八年四月二五日全農林判決は―八対七で有罪

昭和五一年五月二一日岩手県教組判決は―一四対一で有罪

昭和五二年五月四日名古屋中郵判決は―一三対二で有罪

となつたのである。憲法七六条三項で裁判官は先例に拘束されないと言明しているが、最高裁が同質・同種の事件に対してかくも極端な無罪・有罪の判決を下していることは問題である。その原因の一つは、最高裁の裁判官の選任方法にあり、憲法六条、七九条で内閣の自由にかかされており、その選任方法―〇×式による国民審査方法―に問題がある。その結果、内閣の代弁者の人物を裁判官に任命する可能性が高い点である。内閣の政治目的や政治政策・行政政策等の変化に

伴つて、最高裁の顔ぶれも変化してきたことは否定できないのである。その二は、裁判官の自覚と責任の点である。最高裁は憲法八一条によつて違憲立法審査権を有し、司法権は立法権に優越する権限を有するのであり、この限りに於いて、国会至上主義は否定されるのである。ゆえに最高裁は憲法二八条の労働基本権の保障を前提として、その制限立法の違憲審査をする責任を有する。かくして、官公労働者の労働基本権の制限立法は、国会の配慮に伴う財政民主主義による議決によるから認されるのではなく、最高裁の違憲立法なりや否やの審査を経てはじめて正しき法としては認されるのである。だから、かかる立法に対する責任は、すべて直接国会にあるのではなく、チェック機関たる最高裁にあることになるのであつて、国会による恣意的立法―悪法の制定を阻止することが最高裁の第一の任務となるのである。この点を最高裁の裁判官が理解し認識するならば、時の政治的圧力や権力に屈することなく、憲法の問題なかつく基本的人権の保障を常に銘記し、憲法二八条の労働基本権保障の意義と、これを受ける労働法の特殊性を十分認識して判断すべきものである。裁判官は、常に社会現象における本質把握に努力すべきであり、現象的社会通念的理論構成は、所詮本質論的理論構成には対抗しきれないことも知るべきである。ゆえに本件五・四判決もその限りに於いて、早晚変更されることは必定である。